

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL PERANTARA
(STUDI KASUS PADA PT. NAGA BHUANA WONOGIRI)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

oleh:

PRATIWI DEVI NURISTA

B100140379

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL PERANTARA
(STUDI KASUS PADA PT. NAGA BHUANA WONOGIRI)**

NASKAH PUBLIKASI

Oleh:

PRATIWI DEVI NURISTA
B100140379

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Pembimbing



Drs. Sri Padmantyo, MBA.

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL PERANTARA
(STUDI KASUS PADA PT. NAGA BHUANA WONOGIRI)**

Oleh:

PRATIWI DEVI NURISTA

B100140379

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 2 Juli 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Drs. Wiyadi, M.M., Ph.D..
(Ketua Dewan Penguji)
2. Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D..
(Sekretaris)
3. Drs. Sri Padmantyo, MBA.
(Anggota)

()
()
()

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**



Dr. Syamsudin, M.M.

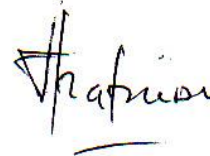
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 20 Juli 2018

Penulis



PRATIWI DEVI NURISTA

B100140379

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL PERANTARA
(STUDI KASUS PADA PT. NAGA BHUANA WONOGIRI)**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel perantara. Data penelitian ini diperoleh dari metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuesioner) dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*, serta hasil penelitian lainnya dengan obyek yang diteliti. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini analisis jalur (Path analysis) dengan menggunakan program SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Naga Bhuana Aneka Piranti Kabupaten Wonogiri. Sampel yang digunakan berjumlah 86 responden. Untuk pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan untuk teknik analisis yang digunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis, uji t dan uji F. Hasil analisis uji t menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan data uji F menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variable budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of organizational culture on employee performance with motivation as intermediate variable. This research data obtained from the method of data presentation of the responses of respondents (by the method of questionnaire) with technique purposive sampling, and other research results with the object under study. Statistical analysis used in this research path analysis using SPSS program. Population in this research is employees at PT. Naga Bhuana Aneka Piranti Wonogiri Regency. The sample used amounted to 86 respondents. For instrument testing use validity and reliability test. While for analytical analysis technique used classical assumption test, multiple linear regression analysis with hypothesis test, t test, and F test. The result of t test analysis show the partial effect between organizational culture on work motivation, organizational culture to employee performance and work motivation to performance employees. While the F test data shows the influence of simultaneously variable organizational culture and work motivation have a significant effect on employee performance. Furthermore, path analysis shows that work motivation is proven to mediate the effect of organizational culture on employee performance.

Keywords: organizational culture, work motivation, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Perencanaan Strategis kaitannya dengan sumber daya manusia (SDM) yang dimaksudkan adalah perencanaan SDM yang harus memperhatikan faktor lain selain SDM (*human*) misalnya faktor keuangan (*finance*), sehingga dapat bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan tersebut dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, pelatihan (*training*) dan pengembangan karier serta pemberhentian (Nur, 2013).

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Untuk memahami hubungan kinerja karyawan dan budaya organisasi harus dilakukan penelitian, karena merupakan faktor penting yang terbukti bahwa kinerja individu sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Budaya yang kuat akan memudahkan untuk berkomunikasi secara terbuka dan berpartisipasi secara efisien dalam pengambilan keputusan untuk mengeksplorasi gagasan dan ketrampilan mereka (Shahzad, Iqbal, & Gulzar, 2013).

Motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja (Rahmayanti, 2014). Dari rumusan di atas memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai pentingnya seorang pimpinan mengupayakan agar karyawannya melaksanakan tugas

dengan hasil yang memuaskan. Karena pada dasarnya setiap karyawan memiliki kemampuan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, kompetensi yang berbeda. Budaya dapat membuat karyawan yang luar biasa berkinerja buruk dan berakhir dengan prestasi yang tak tercapai. Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki peran aktif dan langsung dalam manajemen kinerja.

Hasil penelitian Suddin & Sudarman(2010) menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berhubungan dengan kinerja pegawai. Dengan penelitian tersebut ditentukan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap partisipasi penyusunan anggaran dalam peningkatan kinerja. Dalam penelitian Ackah (2014) mengetahui bahwa efek motivasi terhadap kinerja karyawan dan karyawan yang lebih termotivasi dalam pekerjaan mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka dan kemungkinan untuk meninggalkan organisasi, namun berdampak negatif pada kinerja jika karyawan tidak termotivasi. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Suwati (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan karyawan sebaiknya dipertahankan oleh perusahaan, dalam hal pemberian penghargaan, perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan dan hukuman yang diperlakukan secara adil pada setiap karyawannya.

2. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Naga Buana Wonogiri sejumlah 86 orang karyawan. Metode sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer. Sumber data adalah sumber dimana subjek data dapat dihasilkan. Subjek data yang dihasilkan yaitu dari kuesioner atau daftar pertanyaan yang dikirimkan kepada responden. Dalam penelitian ini data yang diperoleh berasal dari karyawan yang bekerja di PT. Naga Bhuana Wonogiri. Variable yang digunakan dalam penelitian yaitu variable independen, variable dependen, dan variabel intervening.

Adapun metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Desain penelitian ini adalah menggunakan metode survey. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Nilai R hitung	R tabel	Keterangan
KK1	0,542	0,213	Valid
KK2	0,540	0,213	Valid
KK3	0,536	0,213	Valid
KK5	0,478	0,213	Valid
KK8	0,515	0,213	Valid
KK9	0,574	0,213	Valid
KK10	0,658	0,213	Valid

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan bahwa pada kinerja karyawan (Y) terdapat 10 item pertanyaan yang digunakan dalam menjawab variabel tersebut. Dengan 10 item pertanyaan tersebut 7 diantaranya dinyatakan valid karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan 3 diantaranya dinyatakan tidak valid karena $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$. Dari hasil analisis yang dinyatakan tidak valid maka 3 item pertanyaan yang tidak memenuhi syarat tidak digunakan atau dihapus dan menjadi 7 item pertanyaan.

Tabel 2.
Hasil Pengujian Validitas Budaya Organisasi (X_1)

Indikator	Nilai R hitung	R tabel	Keterangan
BO1	0,461	0,213	Valid
BO2	0,479	0,213	Valid
BO4	0,487	0,213	Valid
BO5	0,351	0,213	Valid
BO6	0,424	0,213	Valid
BO7	0,470	0,213	Valid
BO10	0,652	0,213	Valid

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan bahwa pada budaya organisasi (X_1) terdapat 10 item pertanyaan yang digunakan dalam menjawab variabel tersebut. Dengan 10 item pertanyaan tersebut 7 diantaranya dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel dan 3 diantaranya dinyatakan tidak valid karena r hitung $<$ r tabel. Dari hasil analisis yang dinyatakan tidak valid maka 3 item pertanyaan yang tidak memenuhi syarat tidak digunakan atau dihapus dan menjadi 7 item pertanyaan

Tabel 3.
Hasil Pengujian Validitas Motivasi (X_2)

Indikator	Nilai R hitung	R tabel	Keterangan
M2	0,351	0,213	Valid
M5	0,397	0,213	Valid
M6	0,455	0,213	Valid
M7	0,407	0,213	Valid
M8	0,430	0,213	Valid
M9	0,370	0,213	Valid
M10	0,577	0,213	Valid

Sumber: Data Primer, 2018

Terdapat Tabel 3 bahwa pada motivasi (X_2) yang pada awalnya terdapat 10 item pertanyaan yang digunakan dalam menjawab variabel tersebut kemudian dikarenakan dalam analisis yang dilakukan tidak valid karena dalam variabel ini terdapat 3 item pertanyaan yang tidak memenuhi syarat maka item pertanyaan yang tidak memenuhi syarat tidak digunakan atau dihapus menjadi 7 item pertanyaan. Dengan 7 item pertanyaan tersebut ternyata dengan pengujian *bivariate person* nilai yang dihasilkan setiap item pertanyaan adalah nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,619	0,6	Reliebel
Budaya Organisasi	0,647	0,6	Reliebel
Motivasi	0,683	0,6	Reliebel

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada penelitian ini menggunakan 3 variabel dengan variabel kinerja karyawan, budaya organisasi, dan motivasi yang ke semua variabel tersebut memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6 maka setiap variabel yang digunakan dapat dinyatakan reliabel atau handal.

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Tabel 5
Hasil Pengujian Normalitas

	Pengujian I	Pengujian II
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0,650	0,838
<i>Asymp.Sig</i>	0,779	0,484
Syarat	> 0,05	> 0,05
Keterangan	Berdistribusi Normal	Berdistribusi Normal

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan Tabel 5 dengan melakukan 2 pengujian dihasilkan pengujian normalitas yang pertama dengan nilai *asymp.sig* 0,779 dan pengujian kedua dengan nilai *asymp.sig* 0,484. Nilai pengujian 1 dan 2 lebih dari 0,05 maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

3.3.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 6.
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Persamaan II		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Budaya Organisasi	0,887	1,128	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi	0,887	1,128	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan Tabel 6 pengujian multikolinieritas pada persamaan pertama tidak dilakukan karena menguji budaya organisasi terhadap motivasi dimana pada variabel independen tersebut hanya satu padahal pada pengujian multikolinieritas dapat dilakukan apabila menggunakan lebih dari 2 variabel dan pada persamaan kedua dikarenakan menggunakan dua variabel independen yaitu budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga pengujian persamaan kedua perlu dilakukan pengujian multikolinieritas. Dikarenakan persamaan kedua menggunakan 2 variabel independen pada budaya organisasi dan motivasi memiliki nilai tolerance kurang dari 1 dan VIF kurang dari 10 maka dapat dinyatakan bahwa model kedua tidak mengalami multikolinieritas.

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7.
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Variabel	Persamaan I		Persamaan II		Keterangan
	t hitung	t Sig.	t hitung	t Sig.	
Budaya Organisasi	1,323	0,189	0,244	0,808	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi			0,125	0,900	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa terdapat 2 persamaan dengan persamaan pertama variabel dependennya motivasi dan persamaan kedua variabelnya kinerja karyawan dan hasil yang didapat baik persamaan pertama dan kedua memiliki nilai t sig. pada variabel independen lebih besar daripada 0,05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas

3.4 Uji Hipotesis

Tabel 8
Hasil Pengujian Hipotesis I

Variabel	Koefisien β	t Hitung	t Sig.
Konstanta	19,382		
Budaya Organisasi	0,290	3,275	0,002
F hitung	10,725	F Sig.	0,002
Adjusted R Square	0,103	R Square	0,113

Sumber: Data Primer 2018, 2018

Tabel 9
Hasil Pengujian Hipotesis II

Variabel	Koefisien β	t Hitung	t Sig.
Konstanta	10,364		
Budaya Organisasi	0,262	2,075	0,041
Motivasi	0,326	2,222	0,029
F hitung	6,960	F Sig.	0,002
Adjusted R Square	0,123	R Square	0,144

Sumber: Data Primer, 2018

3.5 Uji T

Hasil Pengujian Hipotesis I

Berdasarkan hasil uji t Tabel 4.12 variabel budaya organisasi secara langsung didapat t hitung 3,275 dengan t sig. 0,002 berarti bahwa t sig. 0,002 lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak artinya bahwa secara langsung dan parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengujian Hipotesis II

Berdasarkan hasil uji t Tabel 4.13 variabel budaya organisasi secara langsung didapat t hitung 2,075 dengan t sig. 0,041 berarti bahwa t sig. 0,041 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak artinya bahwa secara langsung dan parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi secara langsung didapat t hitung 2,222 dengan t sig. 0,029 berarti bahwa t sig. 0,029 lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak artinya bahwa secara langsung dan parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3.6 Analisis Jalur

Dari hasil t statistik tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,1598 > t_{tabel} 1,984 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi terbukti memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

3.7 Uji F

Pada uji F didapat F hitung 6,960 dengan signifikansi 0,002 berarti bahwa F sig. 0,002 lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak artinya bahwa simultan variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3.8 Koefisien Determinan (R^2)

Uji Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Berdasarkan hasil pengujian kedua nilai *R Square* adalah 14,4%. Hal ini berarti kemampuan model variabel budaya organisasi dan motivasi mampu menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 14,4% dan sisanya 85,6% masih dijelaskan oleh variabel lain

3.9 Pembahasan

1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Melihat hasil penelitian dari proses mencari data sampai pada tahap analisis penelitian maka secara keseluruhan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Suddin & Sudarman, 2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis yang didapat penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Di dalam penelitian (Purba, 2009) mengatakan bahwa Budaya suatu organisasi mempunyai karakter yang kuat dan berkaitan dengan kinerja karyawan sehingga pemimpin akan berupaya mempengaruhi setiap anggotanya terlibat dalam melakukan aktivitas dengan pemberian pelayanan yang terbaik demi peningkatan kinerja karyawan.

3) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis yang didapat penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Hasil ini sesuai dengan penelitian Ackah (2014).

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu agar mencapai suatu tujuan (Muchtar, 2016). Motivasi dapat dilihat sebagai bagian dari kerangka proses pembentukan, pengembangan, dan arahan tenaga kerja

dalam sebuah organisasi. Motivasi dan kinerja karyawan juga sebagai upaya positif untuk memobilisasi, menyebarkan, dan mengarahkan kekuatan dan potensi tenaga kerja agar berhasil dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah diciptakan.

4) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi

Hasil analisis yang didapat penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang diterima karyawan maka akan menimbulkan motivasi yang tinggi pula sehingga kinerja karyawannya juga akan tinggi.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya apabila budaya organisasi semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula motivasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien menunjukkan kekuatan hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan kurang kuat, artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat atau menurun pada budaya organisasi, sedikit banyak akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan (Tintami & Pradhanawati, 2012)

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara budaya organisasi terhadap motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh secara simultan variabel budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya motivasi terbukti mampu memediasi pengaruh

budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Naga Bhuana Wonogiri

4.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen yang diteliti seperti budaya organisasi dan motivasi.
2. Cara mengumpulkan data menggunakan penyebaran kuesioner dan pada pengisian tanpa didampingi oleh peneliti sehingga responden menjawab dimungkinkan tidak sungguh-sungguh

4.3 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut

PT Naga Bhuana Aneka Piranti diharapkan dapat memperbaiki Pengendalian Intern perusahaan dengan cara meningkatkan pemeriksaan fisik atas kekayaan perusahaan seperti kas, persediaan barang dan lain-lain secara berkala tidak hanya dilakukan pada saat dibutuhkan. Hal ini dapat mengurangi kemungkinan terjadi kesalahan dalam perhitungan dan mencegah terjadinya kecurangan-kecurangan yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan.

PT Naga Bhuana Aneka Piranti diharapkan mampu memperhatikan ketepatan dan kesesuaian antara daftar gaji dengan jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar tidak terjadi kesalahan, karena mengingat faktor tersebut dapat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku etis karyawan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sangat sedikit, yaitu hanya tiga variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya satu perusahaan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel yang akan digunakan, sehingga akan mendekati gambaran hasil yang lebih mendekati kondisi yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ackah, D. (2014). The Impact of Motivation on Employee Performance in the Manufacturing Industry in Ghana. *Global Journal of Management Studies and Researches*, 1(5), 291–310.
- Barlian, Noer Aisyah. (2017). Determinant Leadership Factors and Employees 'Satisfaction in Husada Mulia Clinical Lumajang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi*, 1(2), 47–55.
- Bernardin, & Keban, R. (2015). Penerapan Model Project Based Learning. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 22(4), 385–395.
- Hariyanto, P., & Padmantyo, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan pada PT. Top and Top Apparel di Wonogiri). *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1–8.
- Ida Ayu Brahmasari, & Agus Suprayetno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135.
- Melina Taurisa, C., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.
- Muchtar. (2016). The Influence Of Motivaton And Work Environment On The Performance Of Emloyees. *Sinergi*, 6(2), 27–40.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *EMBA*, 1(3), 739–749.
- Purba, S. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi dan Modal Intelektual. *KINERJA*, 13(2), 150–167.

- Rahmayanti. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Putra Kaltim Samarinda. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2), 215–229.
- Robescu, O., & Iancu, A. (2016). The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizations. *Valahian Journal of Economic Sciences*, 7(2), 49–56.
- Shahzad, F., Iqbal, Z., & Gulzar, M. (2013). Impact Of Organizational Culture on Employees' Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(2), 57–64.
- Sholihin, Andri Darus, & Sugiarto. (2015). Journal of Sport Sciences and Fitness, 4(4), 34–37.
- Sigilipu, S. (2013). Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manjaerial. *EMBA*, 1(3), 239–247.
- Suddin, A., & Sudarman. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 1–8.
- Sulianti, D., & Tobing, K. L. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), 31–37.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tergadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. *Journal "Acta Diurna," III(4)*, 1–20.
- Tintami, L., & Pradhanawati, A. (2012). Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 2(2), 1–8.
- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA*, 1(3), 208–216.
- Wanjiku, N. A., & Lumwagi, N. (2014). Effect of Organisation Culture on Employee Performance in Non Governmental Organizations. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 2250–3153.